INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE-DEZVOLTARE AGRICOLĂ FUNDULEA

Se aprobă,
Director General,
Dr.ing. Pompiliu MUSTĂȚEA



PLAN DE EGALITATE DE GEN
2022 - 2025

MAI 2022

PLANUL DE EGALITATE DE GEN (PEG) AL INSTITUTULUI NAŢIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE AGRICOLA FUNDULEA

În urma analizei prevederilor tuturor reglementărilor internaţionale şi naţionale, a documentelor strategice de la nivelul Uniunii Europene şi de la nivel naţional, conducerea institutului a luat în considerare:

Revizuirea politicilor şi procedurilor existente, pentru a face relevant genul şi dezvoltarea altelor noi care să acopere toate domeniile de intervenţie identificate;

Instruirea şi educarea personalul cu privire la egalitatea de gen;

Comunicarea activă şi eficientă a acţiunilor şi măsurilor relevante de gen;

Dezvoltarea Strategiei de egalitate de gen şi a Planului de egalitate de gen (PEG) pentru 2022-2025, cu acţiuni şi ţinte clare şi persoane responsabile.

Directorul General al Institutului Naţional de Cercetare - Dezvoltare Agricola Fundulea s-a angajat în numele întregii conduceri a institutului în susţinerea şi promovarea valorilor egalităţii de gen. în acest sens, a luat toate măsurile pentru elaborarea, implementarea şi monitorizarea Planului de Egalitatea de Gen 2022 - 2025 care subliniază „necesitatea ca femeile să beneficieze pe deplin şi în mod egal de toate drepturile omului şi libertăţile fundamentale, precum şi necesitatea realizării egalităţii de gen".

În această direcţie s-a decis crearea funcţiei de Responsabil de egalitate de gen la nivelul institutului, plus câte un delegat EG în fiecare departament. Responsabilul EG are un rol proactiv, iar delegaţii EG au un rol de consultant în implementarea şi monitorizarea strategiei EG.

în mod specific, Responsabilul EG şi delegaţii EG au următoarele atribuţii:

- contribuie la crearea, implementarea, monitorizarea şi evaluarea PEG;
- oferă sprijin practic şi instrumente actorilor implicaţi în implementarea PEG;
- se implică şi cooperează cu părţile interesate de la toate nivelurile pentru a asigura implementarea acţiunilor PEG;
- contribuie la creşterea gradului de conştientizare cu privire la beneficiile egalităţii de gen în institut;
- evaluează progresul privind egalitatea de gen în institut.

Conducerea institutului a mandatat funcţiile GE (responsabil şi delegaţi) la nivelul institutului şi un grup de lucru pentru dezvoltarea strategiei EG şi a PEG 2022-2025. Grupul de lucru EG a inclus reprezentanţi bărbaţi şi femei ai conducerii institutului de cercetare şi cercetători, reprezentanţi ai administraţiei şi serviciilor de suport ale institutului.

Conducerea institutului împreună cu toţi factorii implicaţi în politica de egalitate de gen, au stabilit ca Strategia egalităţii de gen a Institutului Naţional de Cercetare - Dezvoltare Agricolă Fundulea să cuprindă următoarele domenii de intervenţie şi obiective pentru 2022-2025:

Elaborarea Angajamentului Conducerii referitor la politica de egalitate de gen şi la planul de egalitatea de gen (PEG)	X 30 mai				Existenţa angajamentului scris al conducerii INCDA Fundulea	Director General
Elaborarea politicii de Egalitate de Gen	X iunie				Existenţa politicii de egalitate de gen	Responsabil EG
Finalizarea Planului de Egalitate de Gen	X mai				Planului de Egalitate de Gen	Responsabil EG
Implementarea Planului de Egalitate de Gen	X	X	X	X	Analiza conformităţii Planului de Egalitate de Gen cu Strategia de egalitate de gen	Responsabil EG
Monitorizarea şi evaluarea	X	X	X	X	Existenţa Rapoartelor de evaluare	Responsabil EG

Domeniul 1. Echilibrul între muncă şi viaţa privată şi cultura organizaţională

Obiectiv: Promovarea integrării muncii cu viaţa de familie şi cea personală

Acţiune/Măsură	Public ţintă	Termen				Indicator (i)	Responsabil (i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Disponibilitatea politicilor, procedurilor şi structurilor la institutul pentru promovarea integrării vieţii profesionale cu viaţa de familie şi personală.	Cercetători, personal tehnic şi administrativ		X	X	X	Politici, proceduri şi servicii de integrare a vieţii profesională cu viaţa personală	Director General (DG), Resurse umane (RU), Responsabil egalitate de gen (EEG), Comitet de Direcţie (CD)
2. Planuri de fezabilitate pentru crearea de noi servicii de asistenţă socială, de exemplu, aranjamente contractuale încheiate de institut cu furnizorii de servicii de la sarcinile de îngrijire a familiei şi treburile casnice până la îngrijirea copiilor (îngrijirea bătrânilor) în caz de conferinţă sau congres sau mobilitate internaţională	Cercetători, personal tehnic şi administrativ		X	X	X	Politici, proceduri şi servicii de integrare a vieţii profesională cu viaţa personală	DG, RU, CD, Responsabil Egalitate de Gen

Acţiune/Măsură	Public ţintă	Termen				Indicator (i)	Responsabil (i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Efectuarea iniţiativelor de conştientizare a genului, briefing-urilor şi crearea de linii directoare pentru recrutare, carieră şi numiri ale persoanelor de gen sensibil	Management institut	X	X	X	X	Iniţiative şi linii directoare de conştientizare a genului	Director General (DG), Resurse umane (RU), Responsabil egalitate de gen (REG), CD
2. Cursuri şi formare privind egalitatea de gen	Cercetători, personal tehnic şi administrativ	X	X	X	X	Cursuri şi formare pentru recrutare Cursuri şi pregătire pentru progresul în carieră Cursuri şi instruire pentru conducere	Director General (DG), Resurse umane (RU), Responsabil egalitate de gen (REG), CD
3. Diseminarea şi comunicarea bunelor practici de carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de ştiinţă, cercetători şi cadre universitare)	Cercetători, personal tehnic şi administrativ		x	x	x	Iniţiative pentru creşterea gradului de conştientizare cu privire la modelele feminine Iniţiative pentru creşterea gradului de conştientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Responsabil egalitate de gen (REG), CD, delegaţi EG

Domeniul 4. Integrarea dimensiunii de gen în conţinutul cercetării

Obiective:

- Promovarea unei perspective de gen şi sex în procesul de cercetare
- Promovarea integrării perspectivei de sex şi gen în activitatea de cercetare

4. Diseminarea şi comunicarea bunelor practici în carieră - modele de urmat pentru femei (oameni de ştiinţă, cercetători şi cadre universitare)	Cercetători, personal tehnic şi administrativ		X	X	X	Iniţiative pentru creşterea gradului de conştientizare cu privire la modelele feminine Iniţiative pentru creşterea gradului de conştientizare cu privire la diversitatea de gen în echipele de cercetare	Responsabil egalitate de gen (REG), delegaţi EG
5. Cursuri şi instrumente de formare în toate departamentele şi la toate nivelurile (cercetători cu experienţă sau timpurii) privind variabilele de sex şi gen	Cercetători		X	X	X	Cursuri pe dimensiuni specifice de gen, per activitate de cercetare (departament)	RU, Responsabil egalitate de gen (REG)

Domeniul 5. Măsuri împotriva violenţei bazate pe gen, inclusiv hărţuirea sexuală

Obiectiv: Creşterea gradului de conştientizare cu privire la importanţa problemelor de egalitate şi consolidarea atitudinilor pozitive faţă de diversitate

Acţiune/Măsură	Public ţintă	Termen				Indicator (i)	Responsabil (i)
		2022	2023	2024	2025		
1. Instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbajul discriminatoriu), violenţă (inclusiv cea bazată pe prejudecăţi de sex sau gen), hărţuire sexuală	Cercetători, personal tehnic şi administrativ		X	X	X	Participarea la formare, pe categorii Abilităţi dobândite în legătură cu identificarea şi răspunsul la fenomene de discriminare şi violenţă	DG, CD, RU, Responsabil egalitate de gen (REG)

Responsabil egalitate de gen (REG) împreună cu delegaţii EG din cadrul institutului vor încheia rapoarte de constatări (o dată pe an), care sunt apoi prezentate conducerii institutului de cercetare (DG, CD) şi discutate. Aceste întâlniri vor oferi concluzii valoroase cu privire la implementarea PEG. Aceste întâlniri vor oferi, de asemenea, comentarii şi recomandări care vor permite ajustări şi îmbunătăţiri ale intervenţiilor privind PEG pentru anul următor.

Rapoartele periodice permit revizuirea continuă a impactului PEG, precum şi menţinerea comunităţii mai largi informată şi implicată în progresul către egalitatea de gen. Revizuirea rapoartelor de progres include informaţii calitative, precum şi date cantitative, cum ar fi actualizări ale datelor de resurse umane dezagregate pe sexe, date de monitorizare pentru a urmări implementarea acţiunilor cheie.